

Л.В.Кузьменко, кандидат технічних наук, Національний технічний університетський «Харківський Політехнічний інститут», Харків
Ю.С.Недбайло, магістр, Національний технічний університетський «Харківський Політехнічний інститут», Харків

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА ПІДПРИЄМ- СТВАХ У СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ

Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і трудових відносин, створити «режим найбільшого сприяння» для тих, хто дійсно прагне продуктивної праці.

На сьогоднішній день накопичений значний досвід вивчення змісту мотивації трудової діяльності, потреб, інтересів людини як основи мотивації, сутності і структури мотиваційного механізму праці і його перетворення в умовах ринкового господарювання. Особливої уваги заслуговують праці таких вітчизняних вчених та науковців як Безматерних В., Богині Д., Бочарової Н., Іванової С., Колота А., Крушельницької О., Семикіної М., Сосніна А., Тимошенка І., Червінської Л. та ін. Однак недостатньо дослідженими є питання оцінки мотиваційного потенціалу працівників, методик визначення та аналізу мотиваційних факторів, моделей поведінки працівників, здійснення максимально ефективної мотивації працівників.

Для досягнення цілей організації і особистих цілей працівника необхідна мотивація, яка являє собою сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості.

На сьогоднішній день пропонується для підприємств та організацій чимало експрес-діагностик стану мотивації та створення системи мотивації, які базуються на узагальненому підході, тобто впровадження заходів з мотивації направлені на всіх працівників однаково. Це пов'язано з тим, що орієнтація на особистість ще не стала вирішальною рисою нашого суспільства.

Тому, для прийняття вірних рішень стосовно методів мотивації, направлених на працівників необхідно мати мотиваційний портрет або мотиваційний профіль працівника, який складається із сукупності зовнішніх і внутрішніх мотиваційних факторів — мотиваторів.

Для більшості людей характерна мотивація, основана на декількох мотиваторах, які певним чином співвідносяться один з одним. При вивченні та аналізі мотиваторів працівника необхідно приймати до уваги не якийсь один із факторів, а їх послідовність і пріоритетність.

Зокрема в ході дослідження встановилось, що для працівників підприємств в Україні є наступні мотиваційні фактори: високий заробіток, цікава та корисна робота, структурування роботи, визнання, хороші умови праці. Визначальне місце матеріального фактору обумовлене зниженням рівня заробітної плати, загальною нестабільністю становища робітників. В умовах світової фінансової кризи та надто низького рівня життя в Україні матеріальні стимули є лише складовою загальної зацікавленості в ефективній праці. Високе значення фактору цікавої та корисної роботи дає поштовх для пошуку шляхів задоволення потреби у відчутті мати суспільно корисну роботу. Цілком зрозумілою є потреба в структурованій роботі, що знову ж таки свідчить про складнощі роботи в умовах кризи. Керівник, менеджер персоналу повинен проявити неабияку кмітливість для зменшення впливу наслідків даної кризи і забезпечення основних потреб працюючих.

Однак, для побудови дієвої системи мотивації трудової діяльності не достатньо узагальненого аналізу мотиваційних факторів працівників. Тому необхідно враховувати індивідуальний базисний набір потреб кожного працівника, гендерні відмінності, вікову диференціацію.

Проведений аналіз показує, що для жінок не менш важливими є матеріальний аспект та потреби у цікавій та корисній роботі, однак необхідність визнання вказує на важливість як змісту праці так і визнання оточуючих. Можливо, потреба у визнанні зумовлена тими обставинами, що на даних досліджуваних підприємствах працює більший відсоток чоловіків (18,6% працівників — жінок, 81,4% — працівників — чоловіків), а це породжує помітний гендерний дисбаланс.

Проведене дослідження вказує на різноманітність потреб персоналу, тому розроблення заходів для здійснення ефективної мотивації трудової діяльності повинно ґрунтуватися на індивідуальному підході до виявлення мотиваційних факторів, з врахуванням гендерної відмінності, вікової диференціації, рівня соціальної зрілості, стажу роботи, характеру праці, індивідуальних особливостей працівників тощо. Однак, враховуючи зміни мотиваційних профілів персоналу під впливом певного рівня задоволеності потреб, нестабільності соціально-економічних, політичних процесів, слід регулярно та комплексно застосовувати наступні методи оцінки мотивуючих факторів: спостереження, тести, опитувальники, мотиваційна бесіда, мотиваційний семінар. Залишається нез'ясованими питання можливостей коректування, змін мотиваційного профілю працівника з метою допомоги працівнику більш ефективно виконувати свої обов'язки, з одного боку, і отримувати більше задоволення від роботи на підприємстві, з іншого; порядку організації системи постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва.